

ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI UTARA.

ANALYSIS OF EFFECT OF HUMAN RELATIONSHIP AND EXPENSES WORK ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI NORTH SULAWESI

Angreini Talumantak¹, Christoffel Kojo², Lucky Dotulong³

*^{1 2 3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email: anggie.talumantak@yahoo.com*

ABSTRAK

Dalam Perkembangan saat ini kita sering menemui banyak usaha-usaha baru terlebih khusus yang sering kita temui adalah usaha mikro kecil menengah, usaha seperti ini sering dimodali dan di fasilitasi oleh Koperasi dan UMKM di masing-masing daerah. Bantuan koperasi dan UMKM ini memberikan nilai positif untuk masyarakat khususnya yang belum memiliki penghasilan tetap, kekompakan dan kinerja pegawai di koperasi memberikan efek yang besar untuk majunya dinas koperasi dalam memberikan pelayanan. Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan metode regresi berganda dan jumlah sampel penelitian sebanyak 38 pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa human relationship dan beban kerja memiliki positif dan simultan baik secara simultan terhadap kinerja pegawai. Perlu adanya kekompakan antara pegawai maupun pimpinan agar kinerja yang dihasilkan bernilai positif untuk kantor maupun umum.

Kata Kunci : Human Relationship, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Currently, it's often to see numbers of new businesses particularly the small medium business, which have funding and facilitated by cooperatives and small and medium micro enterprises in. The co-operatives and small and medium enterprises assistance has provided great value for the people who have no permanent income, moreover to build the unity and great performance of cooperative member, which motivates the government officers to provides excellent supporting services. This Research had used qualitative research method with multiple regression method and number of samples are 38 employees. The results showed that the human relationship and the workload has both positive and simultaneous simultaneously on employee performance. The need for cohesiveness between employees and leadership so that the resulting performance is positive for offices and public

Keywords: Human Relationship, Workload, Employee Performce

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejarah telah menjadi dasar dan bukti bahwa dunia selalu mengalami perubahan. Perkembangan yang terjadi menuntut manusia untuk lebih inovatif dan kreatif serta dapat beradaptasi terhadap perubahan zaman agar tidak ketinggalan. Dunia yang semakin dikuasai oleh kemajuan teknologi pada akhirnya akan menjadikan manusia sebagai budak. Untuk mengatasi hal ini manusia harus terus-menerus mengasah kemampuan mereka. Karena pada dasarnya manusialah yang harus menguasai teknologi.

Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai yaitu hubungan manusia (antar sesama pegawai) serta beban kerja yang ditanggung masing-masing pegawai. *Human relationship* dalam hal ini tidak seperti hubungan orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar individu yang mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dalam suatu organisasi, penerapan *Human Relationship* yang baik serta Beban Kerja yang efektif tentunya akan membawa semangat bagi tenaga kerja. Dengan adanya hal ini akan berpengaruh baik pada kinerja dari setiap pegawai sehingga tujuan dari satu organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini juga bila diterapkan pada sejumlah organisasi atau instansi di Kota Manado, tak terkecuali di Dinas Koperasi dan UMKM tentunya akan menjadi baik.

Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Provinsi Sulawesi Utara terus mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan baik secara kuantitas maupun kualitas. Sebagai instansi/SKPD yang bertugas menjadi Pembina Koperasi dan UMKM di daerah ini, Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara memiliki peran strategis dalam rangka mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat dengan strategi menekan angka pengangguran dan kemiskinan di daerah ini antara lain melalui pengembangan sektor ekonomi kerakyatan berbasis sumber daya lokal lewat pemberdayaan Koperasi dan UMKM.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Untuk mengetahui pengaruh dari *human relationship* terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Manullang (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Human Relationship

Musanef (2004) *human relationship* (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Beban Kerja

Sutarto (2006) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Hasibuan (2005) analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

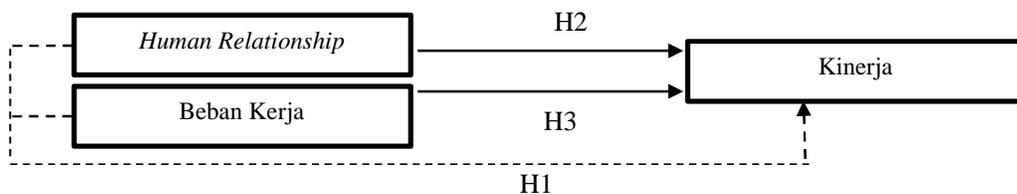
Penelitian Terdahulu

Asrifah (2015) dengan judul Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa *Human Relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Iskandar dan Sembada (2012) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki presentase pengaruh terbesar.

Sitepu (2013) dengan judul Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Tinjauan Pustaka, 2016

Hipotesis

1. Human Relation dan Beban Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H1).
2. Human Relation diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2).
3. Beban Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3)

2. METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena sosial.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di Kota Manado yaitu pada Dinas Koperasi dan UMKM Manado. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, mulai dari pengumpulan data, tabulasi data, dan olah data. Penelitian berlangsung dari bulan februari-april 2016. Waktu ini cukup baik untuk melakukan penelitian karena mengingat baru saja menutup aktivitas kerja untuk tahun 2015, sehingga bisa dengan mudah mendapatkan data *history* terbaru tentang kinerja pegawai pada tahun sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi subjek penelitian relatif terbatas dikarenakan jumlah pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM sedikit. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu dengan sampel jenuh (seluruh pegawai dalam perusahaan digunakan sebagai sampel).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi yang sekurangnya bekerja selama 2 tahun lamanya dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel adalah 38 orang pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Penilaian Kinerja, *Reward and Punishment*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

- Keterangan: Y = Kinerja Pegawai
 X1 = *Human Relationship*
 X2 = Beban Kerja
 a = Konstanta
 b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
 E = Kemungkinan Error

Determinasi (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R²) berada di antara 0 dan 1 atau 0 ≤ R² ≤ 1.

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Variabel	Indikator Kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	Kualitas	0,350	0,270	Valid
Y2	Kuantitas	0,595	0,270	Valid
Y3	Pelaksanaan tugas	0,398	0,270	Valid
Y4	Tanggung Jawab	0,615	0,270	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen kinerja di peroleh hasil yang valid untuk semua indikator, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Human Relationship

Variabel	Indikator <i>Human Relationship</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	Komunikasi	0,435	0,270	Valid
X1.2	Kesadaran Diri	0,547	0,270	Valid
X1.3	Penerimaan Diri	0,398	0,270	Valid
X1.4	Motivasi	0,477	0,270	Valid
X1.5	Kepercayaan	0,757	0,270	Valid
X1.6	Keterbukaan Diri	0,573	0,270	Valid
X1.7	Penyelesaian Konflik	0,356	0,270	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2016

Dari hasil uji diatas, semua indikator *human relationship* dapat digunakan karena memperoleh nilai r hitung > r tabel atau dengan kata lain valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Variabel	Indikator Beban Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	Beban waktu (<i>time load</i>)	0,615	0,270	Valid
X2.2	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	0,350	0,270	Valid
X2.3	Beban tekanan Psikologis (<i>psychological stress load</i>)	0,558	0,270	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2016

Hasil uji instrumen beban kerja memperoleh hasil valid sehingga indikator tersebut benar-benar dapat digunakan untuk mengukur kondisi beban kerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

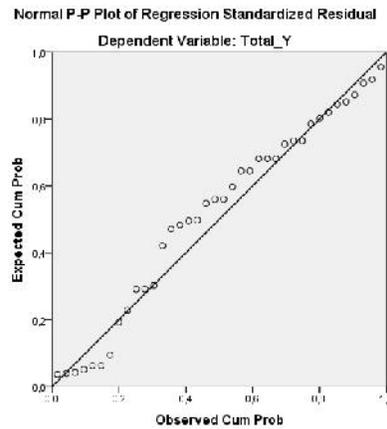
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Y1	0,850	Reliabel
Y2	0,843	Reliabel
Y3	0,851	Reliabel
Y4	0,848	Reliabel
X1.1	0,829	Reliabel
X1.2	0,842	Reliabel
X1.3	0,853	Reliabel
X1.4	0,839	Reliabel
X1.5	0,855	Reliabel
X1.6	0,843	Reliabel
X1.7	0,855	Reliabel
X2.1	0,840	Reliabel
X2.2	0,851	Reliabel
X2.3	0,839	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat hasil bahwa semua indikator reliabel sehingga kesimpulannya yaitu setiap indikator dari masing-masing variabel layak untuk digunakan dalam penelitian ini atau penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas Residual

Grafik 1 Normal P-P Plot Berdasarkan gambar normal P-P Plot, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis dan bergerak mengikuti garis histogram sehingga data terdistribusi normal. Dengan demikian variabel dependen memenuhi asumsi normalitas sehingga bersama dengan variabel independen menyebar secara normal.



Grafik 1. Uji Normalitas Residual
Sumber: Pengolahan data, 2016

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ketentuannya yaitu jika *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai toleransi > 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS:

Tabel 5. Output Multikolinearitas

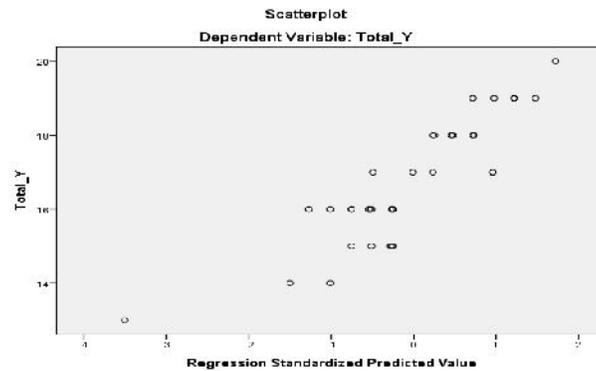
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Human Relationship	,454	2,204
Beban Kerja	,454	2,204

Sumber: Pengolahan data, 2016

Dari data hasil output multikolinearitas, diperoleh hasil bahwa tidak terjadi korelasi antara kedua variabel independen tersebut karena nilai VIF kedua variabel < 10 dan > 0,1 sehingga model regresi ini dapat dikatakan baik.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbedadisebut heteroskedastisitas. Hasil output adalah sebagai berikut:



Grafik 2. Scatterplot uji heterodastisitas
Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan gambar 4.3 diperoleh hasil bahwa pola atau titik-titik data sesuai dengan ketentuan di atas. Dengan demikian kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebas atau independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,050	1,468		,715	,479
	Total_X1	,359	,071		5,060	,000
	Total_X2	,384	,129		2,966	,005

Sumber: Pengolahan data, 2016

Pada kolom *coefficients*, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda $a = 1,050$; $b_1 = 0,359$; $b_2 = 0,384$. Presentasinya yaitu X1 sebesar 35,9%, X2 sebesar 38,4%, , totalnya yaitu 74,3% yang berarti 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari fokus penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 1,050 + 0,359 X_1 + 0,384 X_2 + e.$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1 (*Human Relationship*) dan X2 (Beban Kerja) tetap atau konstan maka nilai Y (Kinerja) akan berubah sebesar 1,050.
2. Jika nilai X1 (*Human Relationship*) berubah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,359.
3. Jika nilai X2 (Beban Kerja) naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,384 begitupun sebaliknya.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari *Human Relationship* (X1) dan Beban Kerja (X2). Terhadap kinerja Pegawai (Y), dengan ketentuannya yaitu: 0 – 0,25

(korelasi sangat lemah); 0,25 – 0,5 (korelasi cukup); 0,5 – 0,75 (korelasi kuat); 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat). Berikut hasil olah data:

Tabel 7. Output Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,781	,768	,806	2,331

Sumber: Pengolahan data, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,884 yaitu berada pada posisi korelasi sangat kuat karena nilai > 0,75 dan < 1.

Koefisien Determinan (R²)

Dari data hasil nilai koefisien diperoleh nilai determinan sebesar 0,781 sehingga besarnya kontribusi dari *Human Relationship* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu 21,9%.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujianya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Ketentuannya yaitu:

Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima

Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,981	2	40,491	62,350	,000 ^b
	Residual	22,729	35	,649		
	Total	103,711	37			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Pengolahan data, 2016

Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka jawaban dari pertanyaan di atas yaitu variabel *Human Relationship* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.2 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,050	1,468		,715	,479
	Total_X1	,359	,071	,594	5,060	,000
	Total_X2	,384	,129	,348	2,966	,005

Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan data di atas didapat bahwa sig adalah 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, sehingga secara parsial variabel *Human Relationship* berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Hasil hitung menunjukkan bahwa sig sebesar 0,005 yang artinya < 0,05 sehingga H3 diterima, dan secara parsial variabel *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relationship* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Human Relationship (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan melalui pengujian analisis regresi linear berganda. Hal serupa juga dapat terlihat melalui tabel koefisien korelasi diperoleh nilai determinan (R^2) sebesar 0,781 sehingga besarnya kontribusi dari *Human Relationship* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara sebesar 78,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan merupakan fokus penelitian yaitu sebesar 21,9%.

Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Human Relationship* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sulawesi Utara, diperoleh hasil positif yaitu secara parsial melalui uji *t* *Human Relationship* berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyani Putri Susanti Tahun 2014 Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan) Eka Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji *t* menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi beban kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memberi pengaruh terhadap kemajuan atau peningkatan kinerja seorang tenaga kerja. Pernyataan ini tentunya telah terbukti melalui penelitian ini, dilakukan di Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sulawesi Utara dan memperoleh hasil positif yaitu Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Raynald Karauwan Tahun 2015 Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan Hasil studi menunjukan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Human Relationship* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulut.
2. *Human Relationship* secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulut.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulut.

Saran

Hasil penelitian ini sekiranya menjadi masukan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara untuk dapat mempertahankan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai ini. Direkomendasikan untuk instansi ini agar perlu untuk mengembangkan indikator-indikator ini serta tetap menjaga lingkungan kerja dan komunikasi antar pegawai tanpa memandang hirarki tapi tetap sesuai norma. Penulis juga menyarankan bagi lembaga pendidikan yang terkait untuk dapat menggunakan tulisan ini dengan semestinya dan bertanggung jawab. Untuk penelntian selanjutnya yang serupa dengan ini penulis berharap untuk perlu mengembangkan variabel-variabel penelitian ini, dengan mengambil tulisan ini sebagai bahan acuan.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Asrifah. 2015. Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No. 2. Jurnal.untad.ac.id. Diunduh pada tanggal 09 Februari 2016 . Hal 125-134.
- [2] Iskandar, Sentot dan Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6, No.1. jurnal.stiepas.ac.id. Diunduh 09 Februari 2016. Hal 26-38.
- [3] Sitepu, Agripa. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No. 4. ejournal.unsrat.ac.id. Diunduh 09 Februari 2016. Hal. 1123-1133.

Buku

- [4] Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- [5]_____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja
- [7] Manullang, 2004. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, UGM, Yogyakarta.
- [8] Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian Indonesia Jilid II*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- [9] Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. 2013. *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- [10] Sutarto, 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administras*. Yogyakarta: GajahMada University Pess. Rosdakarya, Bandung.
- [11] Sumarsono, Sony (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.